



Экстремальная ответственность: как «морские котики» управляют и побеждают

Джоко Виллинк, Лейф Бабин

Extreme Ownership: How U.S. Navy SEALs Lead and Win
Jocko Willink, Leif Babin

Smart Reading

Ключевые идеи

книги: Экстремальная

ответственность: как

«морские котики» управляют

и побеждают. Джоко

Виллинк, Лейф Бабин

Серия «Smart Reading.

Ценные идеи из лучших книг»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=57017808

Д. Виллинк, Л. Бабин. Экстремальная ответственность: как «морские котики» управляют и побеждают:

Аннотация

Этот текст – сокращенная версия книги Джоко Виллинка и Лейфа Бабина «Экстремальная ответственность: как «морские котики» управляют и побеждают». Только самые ценные мысли, идеи, кейсы, примеры.

О книге

Однажды в бою американские солдаты участвовали в обстреле здания, по разведанным, набитого террористами. Но вдруг оказалось, что внутри есть также американцы и иракские союзники, двое из которых уже пострадали. Кто виноват в этой ошибке? Джоко Виллинк, капитан боевой группы спецназа в Ираке, уверен: виноват он как старший по званию.

Вернувшись из Ирака, Джоко Виллинк и его боевой офицер Лейф Бабин написали очень честную книгу об ответственности лидера и сформулировали 12 принципов, которые делают руководителя эффективным управленцем. «Экстремальная ответственность: как “морские котики” управляют и побеждают» – это книга о скромности и умении отодвинуть в сторону амбиции для того, чтобы сохранить жизнь своим людям. Прочитайте саммари книги «Экстремальная ответственность» – эти знания преподают в школе, учиться в которой не пожелаешь никому. Но узнать об этом опыте бесценно.

Зачем читать

- Понять, что не бывает плохих команд.
- Узнать, откуда берется вера в то, что делаешь.
- Отодвинуть в сторону эго ради достижения цели.
- Научиться планировать, приоритизировать задачи и исполнять их одну за другой.

Об авторе

Джоко Виллинк – автор подкаста о лидерстве и дисциплине, сооснователь и генеральный директор компании Echelon Front, занимающейся разработкой программ лидерства для бизнеса, писатель, капитан спецназа ВМС США («морской котик») в отставке, воевал в Ираке.

Лейф Бабин – сооснователь и управляющий директор компании Echelon Front, занимающейся разработкой программ лидерства для бизнеса, писатель, «морской котик» в отставке.

Содержание

Какое отношение «морские котики» имеют к лидерству?	7
Внутренний бой	9
Конец ознакомительного фрагмента.	13

**Краткое содержание
книги: Экстремальная
ответственность:
как «морские
котики» управляют
и побеждают. Джоко
Виллинк, Лейф Бабин**

Оригинальное название:

Extreme Ownership: How U.S. Navy SEALs Lead and

Win

Автор:

Jocko Willinck, Leif Babin

Правовую поддержку обеспечивает юридическая фирма
AllMediaLaw www.allmedialaw.ru

Какое отношение «морские котики» имеют к лидерству?

Джоко Виллинк и Лейф Бабин – военные. Они служили в элитных частях армии США – в спецназе ВМС. Мы часто видим «морских котиков» в кино, но не все знают, что эти части действительно лучшие в американской армии. Они проходят невероятное по сложности обучение, цель которого – довести моральное и физическое напряжение кандидатов до предела, заставить их расширить границы того, что они считали возможным. Из ста кандидатов только двадцать проходят обучение до конца и получают звание бойцов спецназа.

В таких горячих точках, как Ирак, спецназовцы служат бок о бок с солдатами из других частей армии, но именно спецназ всегда находится на острие любой самой опасной атаки, выполняет самые сложные миссии, всегда оставаясь в эпицентре военных действий. Учитывая, какие высокие ожидания возлагаются на спецназ и какая опасность поджидает их ежесекундно, эти бойцы как никто понимают значение слов «дисциплина», «долг», «команда».

Джоко Виллинк служил капитаном боевой группы спецназа в Ираке, а Лейф Бабин был одним из его офицеров и находился под его непосредственным командованием. Вернувшись из Ирака, они решили использовать накопленный во

время службы опыт. Теперь эти двое военных проводят тренинги в США и других странах, участвуют в конференциях TED и разрабатывают для корпоративных клиентов индивидуальные программы лидерства.

Со временем опыт коучинга помог Джоко и Лейфу написать книгу, по-военному четкую и лаконичную. Обучаться лидерству в той школе, которую прошли «морские котики», никому не пожелаешь, но воспользоваться этим опытом бесценно.

Внутренний бой

Принцип 1. Руководитель всегда несет полную ответственность за все, что происходит в его команде.

Однажды в бою отряд спецназовцев под руководством Джозоко должен был присоединиться к уже начавшемуся обстрелу здания, в котором по разведанным находились террористы. Но в ходе боя выяснилось, что в здании есть другие американские солдаты. На тот момент один из союзных иракских солдат уже был убит, а один американец ранен.

Такие эпизоды в армии всегда тщательно анализируются, чтобы трагические ошибки не повторялись. В ходе брифинга, посвященного этому анализу, Джозоко спросил у своих подчиненных: кто виноват в том, что солдаты начали обстрел здания, не удостоверившись, кто находится внутри? Многие его подчиненные были готовы взять вину на себя: один сказал, что должен был лучше свериться с картой, другой – что надо было связаться с товарищами по рации и уточнить, в каком здании они находятся, прежде чем начать обстрел. Джозоко выслушал всех, а потом сказал, что на самом деле вся вина лежит полностью на нем как на старшем по званию.

Плохой рынок, происки конкурентов и ошибки подчиненных не могут служить оправданием. Первое можно учесть при планировании, второе – предусмотреть, а третье –

предотвратить, и за все это отвечает только один человек – лидер. Ни один лидер не будет по-настоящему успешным, пока он не поймет и не примет эту базовую истину. Соответственно, если в команде есть слабые звенья, задача дотянуть их до общего уровня тоже лежит на лидере.

Принцип 2. Не бывает плохих команд, бывают плохие лидеры.

Во время обучения будущих бойцов спецназа на полевом задании их делят на команды и заставляют преодолевать невероятно сложные полосы препятствий. Часть испытания проходит на воде, поэтому каждая команда должна нести на себе армейскую лодку, в которую помещаются все бойцы. На таком тренинге, куда Джусоко пригласили в качестве наблюдателя, он заметил, что одна команда во всех испытаниях оказывается самой сильной, а другая почти всегда приходит к финишу последней. При этом сильная команда действовала слаженно и дружно, в слабой же царили разногласия, лидер был недоволен своими товарищами, а они винили его в неудачах.

Тренеры уже почти приняли решение, что слабая команда во всем составе будет признана проигравшей и ни один из ее членов не станет бойцом спецназа. Но Джусоко посоветовал тренерам не спешить. По его рекомендации лидеров двух команд поменяли местами: лидером отстающей команды теперь стал лидер той, которая всегда шла впер-

ди, и наоборот. К удивлению тренеров, ситуация начала меняться почти сразу. Отстающая команда, вдохновленная новым лидером, стала показывать все лучшие результаты. Дело было в том, что ее новый лидер не считал команду отстающей. Он задал людям новый стандарт и стал требовать от них лучших результатов, не соглашаясь на меньшее. В то же время команда-лидер, несмотря на смену руководителя, продолжала выдавать хорошие результаты, поскольку она к этому привыкла. Так команда, которая была всегда впереди, теперь соревновалась за первенство с отстающей.

Задача лидера – задать такие стандарты, которые позволят команде добиться успеха. Если лидер готов терпеть среднее или плохое исполнение задач, команда не будет стремиться к лучшему. Если же он начнет требовать только высоких стандартов выполнения задач и не идти на компромиссы, то культура таких высоких стандартов будет привита в команде и не исчезнет даже при смене лидера или в случае его временного отсутствия.

Принцип 3. Чтобы успешно руководить, лидер должен верить в то, что он делает.

Чем дальше Джозо и его часть находились в Ираке, тем чаще военное командование требовало, чтобы к участию в боевых операциях привлекались иракские военные. Сначала эти требования можно было обойти, ссылаясь на опас-

ность или сложность задания, но затем командование просто перестало давать добро на операции, если Джосоко не указывал, какое количество иракского контингента будет в ней участвовать.

Иракские солдаты, плохо обученные, плохо экипированные и недисциплинированные, конечно, и сравниться не могли с бойцами спецназа. Их участие в операциях усложняло дело. Спецназовцам приходилось следить за их безопасностью, прикрывать и помогать им, что подвергало «морских котиков» еще большему риску. Джосоко не понимал смысла указаний командования и даже считал, что начальство, находящееся далеко от театра военных действий, предъявляет вздорные требования. Его раздражение передалось бойцам его части, они начали все более открыто выражать недовольство. Это заставило Джосоко задуматься. После недолгих размышлений он понял, что командование вряд ли отдает глупые приказы, призванные подвергнуть американских солдат неоправданному риску. Значит, должна быть причина. И скоро он ее понял.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.